

HOJA DE RUTA

Lineamientos para la Promoción de la Igualdad y Equidad de Género en el Sector Minero

Noviembre 2023



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



fundar

AUTORIDADES

Presidente de la Nación
Dr. Abg. Alberto Fernández

Ministro de Economía
Abg. Sergio Tomás Massa

Secretaria de Minería
Abg. María Fernanda Ávila

Subsecretaria de Desarrollo Minero
Dra. Pamela Morales

Secretario de Política Minera
Cdor. Enzo Araya



Nombre del Proyecto

Elaboración de una hoja de ruta con lineamientos para la promoción de la equidad e igualdad de género en el sector minero en Argentina en el marco del Proyecto Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos (MinSus), ejecutado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ).

Supervisión

Asesora Técnica | Cristina Muñoz

Proyecto Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos

Autoría

Equipo de Fundar formado por Juan Martín Argoitia, Mariela Magnelli, María de las Nieves Puglia, Tamar Finzi Warszawski, Daniela Schneider, Vic Pérez Ramírez y Soledad González Arismendi.

Asistencia y supervisión técnica

Unidad Asesora de Políticas de Género formada por Lucía Peyrano y Florencia Aguilar
Secretaría de Minería de la Nación - Ministerio de Economía

Agradecimientos

En nombre de la Secretaría de Minería de la Nación, Fundar y GIZ agradecemos a todas las personas que se involucraron en el proceso de construcción de la presente hoja de ruta y que aportaron su mirada y sabiduría desde el sector sindical, empresarial, organismos públicos, sociedad civil e instituciones educativas.

Diseño

Secretaría de Minería de la Nación - Ministerio de Economía Argentina

Noviembre 2023



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



fundar

Prólogo

En el marco de los esfuerzos conjuntos entre la Secretaría de Minería de la Nación y la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), a través del Proyecto Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos (MinSus), presentamos el producto final realizado para la implementación de una hoja de ruta nacional que contiene lineamientos situados para la promoción de la inclusión y equidad de género en el sector minero en Argentina.

La Secretaría de Minería de la Nación asumió el compromiso de achicar las históricas desigualdades de género que atraviesan a la industria minera. La creación de una Unidad Asesora de Políticas de Género dentro del organismo nacional permitió avanzar en la construcción de iniciativas para la igualdad de género en articulación con las empresas, los sindicatos, las cámaras, los organismos públicos mineros provinciales, organizaciones de la sociedad civil y las instituciones educativas.

El proceso para elaborar la hoja de ruta se realizó de manera colaborativa mediante un mapeo de actores, un diagnóstico con indicadores de género en el sector minero argentino, entrevistas en profundidad y talleres participativos intersectoriales. Este fue llevado adelante en articulación con Fundar, organización dedicada al estudio, la investigación y el diseño de políticas públicas con foco en el desarrollo de una Argentina sustentable e inclusiva; y supervisado y acompañado por las integrantes de la Unidad Asesora de Políticas de Género de la Secretaría de Minería de la Nación.

Hace tiempo que la sociedad argentina se encuentra atravesando un cambio de paradigma en materia de género a través de normativas y principios nacionales e internacionales. A pesar de ello, los estereotipos y las situaciones de violencia que limitan las oportunidades en el sector persisten, así como en otras industrias. En este sentido, la articulación entre el Estado nacional y los Estados provinciales, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos se vuelve fundamental para traccionar la perspectiva de género en la minería.

En la actualidad, la actividad minera cumple un rol de gran importancia en las economías regionales al crear empleo formal de altos salarios y al potenciar el desarrollo local y la calidad de vida de las comunidades. Sin embargo, el empleo minero argentino registra un 11,4 % de puestos de trabajo ocupados por mujeres, y se detecta un crecimiento interanual del 21,1 %. Los diagnósticos realizados de manera inédita en el sector privado informan que la participación de mujeres crece lentamente pero anclada a lo administrativo sin romper la barrera hacia el área de operaciones y puestos de toma de decisión. Asimismo, persiste un limitado acceso al liderazgo: sólo el 9 % de las empresas emplean a mujeres en cargos jerárquicos y se evidencia una brecha salarial del 15 %.

Es por ello que aún falta impulsar acciones para promover puestos no convencionales y de liderazgo; impulsar la tolerancia cero de violencias y acoso y promocionar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Esperamos que esta Hoja de Ruta Nacional se convierta en un insumo clave de planificación para la gestión de políticas que se traduzcan en la profundización de un nuevo rumbo hacia la inclusión y la equidad en la industria minera.

**Unidad Asesora de Políticas de Género
Secretaría de Minería de Nación**



Índice

1.	Introducción	6
2.	Propósito y objetivos	9
3.	Aportes y beneficios	11
4.	Alcance	13
5.	Proceso de construcción y validación	15
6.	Conceptos	18
7.	Compromisos normativos	21
8.	Antecedentes institucionales	25
9.	Perspectiva socioambiental	28
10.	Diagnóstico que motiva intervenciones transformadoras	31
11.	Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero	37
12.	Referencias	45



1. Introducción



Introducción

En Argentina, existen disparidades de género que dificultan la plena participación de mujeres y personas trans, travestis y no binarias (TTNB) en la actividad minera. En los últimos años se han producido cambios significativos en el sector que habilitan un mayor involucramiento en los espacios de trabajo y la toma de decisiones. Hacia el futuro, presentan una ventana de oportunidad crítica para invertir en el desarrollo de una minería equitativa para todos los géneros. Afianzar y acelerar este recorrido transformador demanda la implementación activa de políticas, de forma articulada entre agencias públicas, empresas y sindicatos.

Aunque la minería es un sector históricamente masculinizado, la presencia femenina en el empleo minero ha experimentado un incremento sostenido desde 2014 ([Programa MinSus, 2023](#)). Pero a pesar de los avances, en el ecosistema minero persisten roles y barreras de género que desincentivan el acceso de mujeres y diversidades a empleos de calidad o consultas informadas. Los requisitos de la producción, la organización del trabajo y los perfiles ocupacionales asumen características que favorecen la incorporación de varones. Incorporarse a los proyectos mineros representa desafíos y sacrificios para todas las personas. Pero la extensión de las jornadas laborales, la presencia intermitente en el hogar, las condiciones ergonómicas, el desgaste físico y la exposición a riesgos para la salud son dispares entre los géneros. Además, el desarrollo de trayectorias sostenible se ve obstaculizado por climas laborales machistas y desafíos para balancear actividades personales y responsabilidades de cuidado que asumen desproporcionadamente las mujeres.

Novedosas transformaciones tecnológicas y sociales generan implicancias en los modelos de negocio pero también en la cultura organizacional y las relaciones con las comunidades locales, siendo una condición de posibilidad para la inserción sostenible de mujeres y TTNB en el sector. Nuevas configuraciones familiares, innovaciones tecnológicas, la puesta en marcha de más explotaciones, la demanda global de minerales en el marco de la transición energética, o la proliferación de normas y estándares que incentivan políticas de gestión responsable y sustentable motivan adaptar las modalidades de trabajo y fortalecer la licencia social desde un enfoque de género. En paralelo, también se ha observado un progreso significativo en materia de políticas públicas y rectoría a nivel nacional para institucionalizar la agenda en el sector. A modo de llevar el enfoque de género hacia acciones concretas y efectivas, se han desarrollado equipos y mesas de trabajo específicos, conocimiento sobre brechas de género, actividades de formación, capacitaciones para el empleo y acciones de visibilización de la participación de las mujeres y sus aportes.

En este marco, la presente Hoja de Ruta es una herramienta que contribuye a orientar el trabajo de todas las partes interesadas hacia la construcción de relaciones de género equitativas en cuatro lineamientos que estructuran el campo de acción:

1. **Incorporación.** Asume la participación históricamente minoritaria de mujeres y TTNB en el empleo minero. Contempla las brechas producidas por los patrones de segregación en la formación técnico-profesional, el diseño y la demanda de perfiles laborales y sesgos en procesos de reclutamiento y selección.
2. **Permanencia.** Asume factores estructurales que afectan la estabilidad del empleo femenino y la continuidad de las mujeres en sus puestos de trabajo. Contempla incompatibilidades entre la organización del trabajo minero y la maternidad o responsabilidades de cuidado en sus hogares y sus múltiples implicancias en el desarrollo profesional.



3. **Cultura organizacional.** Asume que la minería es una industria androcéntrica, diseñada por y para varones. AtaÑe principalmente a dos dimensiones que están íntimamente relacionadas. Por un lado, el androcentrismo de las culturas organizacionales y los procesos de trabajo, y por el otro, los roles y estereotipos de género de la sociedad que se trasladan a las estructuras ocupacionales y a las vivencias en el espacio de trabajo.

4. **Comunidades.** Asume que la actividad minera acarrea impactos diferenciales de género que afectan la autonomía, las condiciones de vida y el poder de decisión de mujeres y TTNB en las comunidades y zonas de influencia minera. Contempla brechas en el acceso a los beneficios de la actividad y la participación en la cadena de valor minera así como los mecanismos de consulta y monitoreo en el ciclo de vida de los proyectos.



2. Propósitos y objetivos



Propósitos y objetivos

La presente Hoja de Ruta se propone acompañar la maduración de la actividad minera y las transformaciones que atraviesan a la industria y su gobernanza socioambiental para darle impulso y uniformidad a la transversalización de la perspectiva de géneros en el sector. Al considerar asimetrías de género, la política pública gana capacidad para conducir procesos de desarrollo que logren ámbitos mineros más diversos, creativos e innovadores con la plena participación de mujeres y TTNB.

En este sentido se hace necesario diseñar estrategias efectivas que consoliden una masa crítica de trabajadoras que impulse transformaciones y posibilite la desmasculinización de la industria. Es por ello que se brinda un marco de acción para orientar la promoción, el fortalecimiento y la articulación de intervenciones específicas hacia la igualdad de oportunidades basadas en la evidencia y validadas entre las partes interesadas.

A continuación se detallan los objetivos general y específicos que propone esta Hoja de Ruta:

Objetivo general	Objetivos específicos
Fortalecer con enfoque de géneros los mecanismos públicos y privados sectoriales destinados a lograr la participación equitativa en el ecosistema minero.	Fomentar la incorporación de mujeres y TTNB al empleo minero.
	Promover la permanencia sostenible de todos los géneros en los espacios laborales mineros.
	Promover una cultura organizacional minera igualitaria, inclusiva y libre de violencias.
	Propiciar la plena participación de mujeres y TTNB de las comunidades locales en la toma de decisiones y los beneficios de la actividad minera.



3.

Aportes y beneficios



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería



Aportes y Beneficios

La Hoja de Ruta promueve la equidad de género en el sector minero por motivos de justicia y derechos humanos, pero también por el profundo valor que agrega la inversión en políticas que reconocen asimetrías de género y que involucran a mujeres y TTNB como partícipes activas de los procesos de desarrollo. Existe amplia evidencia sobre los aportes económicos, sociales y organizacionales de cerrar brechas de género:

- La activa incorporación de mujeres al empleo potencia la productividad agregada del país y estimula el crecimiento económico, a la vez que expande la oferta de talentos, alivia la escasez de mano de obra calificada característica del mercado de trabajo minero y conduce a operaciones mineras más seguras (Kabeer y Natali, 2013; [McKinsey, 2015](#); [Corporación Financiera Internacional, 2019](#); [Argoitia et al., 2023](#)).
- Un mayor equilibrio de género en la dotación y el ejercicio de liderazgos inclusivos aporta una gama completa de destrezas y experiencias, asociada con mejoras en la rentabilidad, capacidades de innovación, la confianza de inversionistas y el desempeño de criterios de transparencia y gestión de riesgos ([PwC, 2013](#); [Corporación Financiera Internacional, 2019](#); [McKinsey, 2020](#)).
- La expansión del tiempo y la oferta de servicios de cuidado motoriza la economía por la inversión en infraestructura, libera tiempo de las mujeres para su autonomía, involucra a personas no gestantes en la crianza y el desarrollo infantil, contribuye a disminuir el ausentismo y la rotación laboral a la vez que mejora la productividad laboral y el sentido de pertenencia ([Rodríguez Enriquez, Giosa Zuazúa y Nieva 2010](#); [ELA-UNICEF, 2021](#); [Ministerio de Obras Públicas, 2021](#); [OIT, 2023](#)).
- El fortalecimiento del empleo femenino, la permanencia de mujeres y sus ingresos resulta en la reducción de la pobreza en economías en desarrollo y puede dar lugar a mayor inversión en la escolarización de niños y niñas (Esping-Andersen y Palier, 2010; [Elborgh-Woytek et al., 2013](#); [ELA-UNICEF, 2020](#)).
- La atención de necesidades diversas a través de la participación significativa de grupos vulnerabilizados en las decisiones reduce la conflictividad social y puede contribuir a fomentar la confianza en las comunidades y formular políticas más sostenibles ([EITI, 2023](#), [McKinsey-UNDP, 2017](#); [BSDC, 2017](#)).
- La transversalización del género en agencias de gobierno mejora la comprensión de las políticas públicas, habilita la efectividad y sostenibilidad de bienes y servicios, y refuerza la legitimidad y previsibilidad de las instituciones ([SGMSC 2007](#); [Bergallo, Magnelli y Cerra, 2022](#)).

Como instrumento para la acción, la Hoja de Ruta promete los siguientes beneficios para los actores involucrados en la implementación de sus Lineamientos:

- Armoniza criterios que sirvan en los procesos de transversalización del enfoque de género y la evaluación de planes de acción.
- Permite identificar necesidades o vacancias sobre las cuales proponer iniciativas que contribuyan a materializar la equidad de género.
- Establece orientaciones para impulsar proyectos mineros competitivos mediante la adopción de acciones afirmativas, políticas internas y de debida diligencia.
- Acerca pautas para fortalecer la licencia social para operar, articular acciones del sector con el desarrollo local y mitigar impactos sociales que recaen sobre mujeres y TTNB.



4. Alcance



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Alcance

La presente Hoja de Ruta es un instrumento para acompañar mejoras en la participación equitativa de género en el ecosistema minero con el liderazgo de la Secretaría de Minería de la Nación y la acción de organismos públicos mineros provinciales, empresas operadoras de proyectos mineros y organizaciones sindicales.

Por la heterogeneidad propia del sector y de las competencias y capacidades observadas entre las instituciones que integran el ecosistema minero, los Lineamientos para la Promoción de la Equidad se concentran en desarrollar líneas de acción flexibles y complementarias entre sí que demandan un abordaje integral para generar los resultados esperados. Brindan un marco de referencia sobre el cual implementar sistemas de mejora continua y sostener innovaciones en el tiempo, independiente del punto de partida organizacional e institucional.

En este sentido, para territorializar la equidad de género en la minería, la Hoja de Ruta propone parámetros e intervenciones que informen la articulación de planes operativos provinciales por medio de los cuales reunir el alineamiento de las partes interesadas y adecuar los lineamientos a las realidades locales.

Del proceso de construcción y validación se elaboró una Hoja de Ruta que asegura cumplir con los siguientes criterios:

- Dialoga con las partes interesadas de todo el territorio nacional con proyectos mineros, especialmente aquellos en etapa de producción. Las otras etapas del ciclo vital de los proyectos no están exentas de riesgos e impactos en materia de género y derechos humanos, por lo que es un primer largo paso hacia una implementación progresiva de la igualdad de oportunidades para mujeres y TTNB en el ciclo minero.
- Comprende a los rubros mineros metalíferos y no metalíferos. Para asegurar su efectiva implementación, atiende a la heterogeneidad propia del sector y la composición multiactoral e intersectorial de la actividad minera.
- Asume el carácter federal de la gestión de los recursos naturales y entiende que para cumplimentar con ello se requiere de múltiples esfuerzos de coordinación entre niveles de gobierno subnacionales como también de una rectoría nacional.
- Reconoce que la escala de los proyectos y el tamaño de las empresas operadoras configuran distintas necesidades, barreras y acceso a recursos. Movilizar la adaptación de políticas y procesos en los proyectos mineros implica entonces el diseño y el impulso de incentivos adecuados.
- Repara en las zonas de influencia y geografía de los proyectos para el diseño de intervenciones, como también en las institucionalidades, capacidades burocráticas y arquitecturas orgánicas nacionales y provinciales.



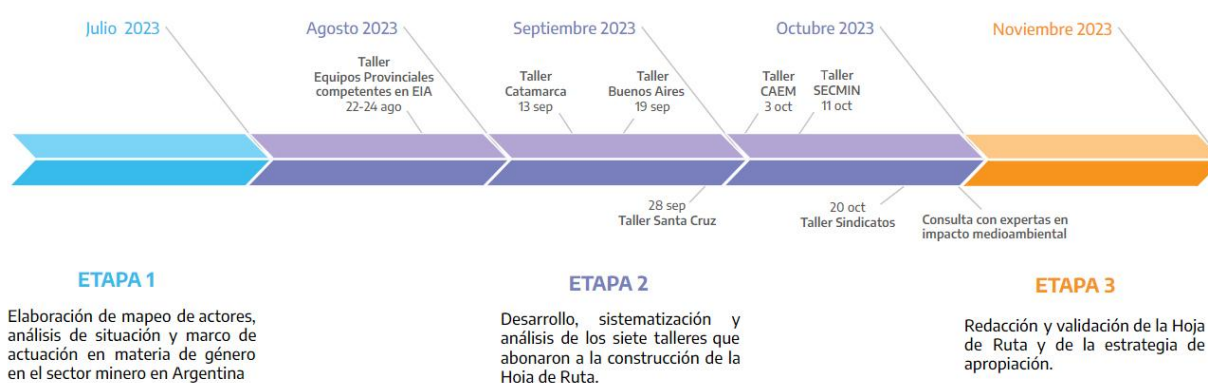
5. Proceso de construcción y validación



Proceso de construcción y validación

La construcción de la Hoja de Ruta se llevó a cabo bajo la rectoría de la Secretaría de Minería de la Nación con el apoyo del Programa de Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos ([Programa MinSus, 2023](#)). Se desarrolló a través de tres etapas, en las que estuvieron implicadas distintas actividades detalladas en el diagrama a continuación.

Infografía 1. Autoría Fundar



El desarrollo de los talleres tuvo como propósito recabar información sustantiva provista por los y las participantes del sector que oriente la elaboración de la Hoja de Ruta, así como sensibilizar sobre la necesidad de contar con políticas efectivas para garantizar la equidad de género en la industria minera. De esta manera, se promovió un enfoque participativo, propiciando un ámbito de encuentro entre personas interesadas en el abordaje de las problemáticas de género en el sector. Además, se favoreció el intercambio de experiencias, aprendizajes y preocupaciones sobre la materia, así como el fortalecimiento de la capacidad de apropiación de los lineamientos propuestos.

Se realizaron un total de siete talleres, que tuvieron lugar en cuatro jurisdicciones (Catamarca, Ciudad de Buenos Aires, Buenos Aires y Santa Cruz) y alcanzaron a reunir a 150 participantes del sector minero, entre agosto y octubre de 2023. Se trataron de encuentros multiactorales sobre la temática sin precedentes, en el que se congregaron integrantes del sector público, privado y sindical de diversas provincias. En el caso del taller con equipos especializados en Evaluaciones de Impacto Ambiental, realizado en conjunto con el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF por sus siglas en inglés) se dieron cita a representantes de hasta 14 provincias.



Se contó con la participación de trabajadores y trabajadoras, enlaces empresariales, secretarios, delegados y delegadas e integrantes de equipos sindicales, funcionarios y funcionarias de carteras productivas, mineras y de género, y directivas y docentes de universidades y centros de formación. La mayoría de quienes participaron de los talleres fueron mujeres (representando casi un 70% del total). De todas formas, los varones presentes intervinieron activamente en las actividades propuestas, por lo que es posible interpretar que se está comenzando a allanar el camino para su involucramiento en la agenda de género. La ausencia total de participantes TTNB denota el trecho que aún resta recorrer para garantizar su intervención en espacios de discusión para la toma de decisiones vinculadas al sector minero.

La elección de las jurisdicciones participantes del proceso fue definida por la Secretaría de Minería de la Nación sobre la base de criterios de representatividad y factibilidad. Para el desarrollo de los talleres se apuntó alcanzar distintos rubros mineros y jurisdicciones con recorrido en la implementación de iniciativas de género en el ecosistema local. La coyuntura político-electoral y la recepción de las instituciones anfitrionas fueron también factores que informaron el despliegue de los encuentros.

Para poder abordar con mayor profundidad las múltiples aristas de los impactos ambientales en las comunidades, se consultó, además, a dos especialistas y múltiples documentos, declaraciones y materiales audiovisuales publicados a partir de pronunciamientos del activismo ambiental y la comunidad académica.



6. Conceptos



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Conceptos

En este apartado se realiza un breve repaso de los conceptos clave sobre los cuales se asienta la presente Hoja de Ruta.

En primer lugar, al encuadrarse desde una **perspectiva de género** se reconocen y visibilizan las relaciones de poder asimétricas que existen entre los géneros. Esta desigualdad, al ser estructural, permea la totalidad de los ámbitos sociales y afecta al conjunto de la población, en tanto implica la asignación de determinados roles, mandatos y estereotipos según el género. Asimismo, se considera una perspectiva **interseccional** al tener en cuenta que el desigual acceso a recursos y capacidad de decisión se interrelaciona con una multiplicidad de factores que aumentan la vulnerabilidad de mujeres y TTNB (nivel socioeconómico, edad, etnia, orientación sexo-afectiva, origen nacional, entre otros). Este documento utiliza un enfoque de género interseccional como herramienta teórica para situar en ese entramado a la desigualdad de oportunidades en las relaciones de producción mineras.

Además, se resalta la importancia de **transversalizar** la perspectiva de género, entendiendo que las instituciones de toda índole deben tomar en consideración las asimetrías de género en el diseño y elaboración de políticas que promuevan relaciones de género más equitativas, a fin de evitar incurrir en la reproducción de las desigualdades y transformar paradigmas y prácticas que las sustentan.

Hablar de géneros en plural alude a todas aquellas identidades que no están enmarcadas dentro del binomio mujer-varón. Las **diversidades de género** se encuentran representadas (aunque de forma no excluyente) en la sigla LGBTQ+, la cual refiere a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, y en las siglas TTNB, que refiere a personas Travestis, Trans y No Binarias, así como todas las identidades y expresiones de género posibles.

Si la desigualdad entre géneros es el punto de partida, la **igualdad de género** se presenta como el ideal a alcanzar, en este caso al interior de la industria minera. Como principio, reconoce identidades históricamente vulneradas y busca garantizar el desarrollo personal libre de toda violencia, discriminación o segregación. Apuntar a la **equidad** supone asegurar el trato justo y cambios en relaciones de poder sobre la base del reconocimiento de las diferencias entre géneros. Implica considerar también las problemáticas que afectan a las masculinidades. En este sentido, se debe tener en cuenta que los abordajes que atienden desafíos vinculados a la desigualdad de género conllevan un beneficio para todas las personas y la vida en sociedad en general.

Al caracterizar a la minería como una **industria masculinizada**, se subraya el hecho de que es un sector diseñado por y para varones que los ha favorecido históricamente por sobre las mujeres. Esta impronta predominantemente masculina se traduce en una mayor concentración de varones y en menos oportunidades para las mujeres y TTNB. Se encuentra íntimamente ligada a la idea de **androcentrismo**, visión según la cual lo “femenino” aparece como desjerarquizado o subordinado frente a lo “masculino”. Al equiparar lo humano con lo “masculino”, el androcentrismo toma a los varones como medida universal, y ello deviene en políticas, procesos o infraestructuras que no se adecúan a las necesidades de todos los géneros. Es importante aclarar que cuando se habla de *desmasculinizar* la industria minera, no significa erosionar la participación de los varones en la misma, sino adaptarla para que puedan involucrarse en ella todas las personas, sin discriminación de género.



Por último, para interpretar la desigualdad de género en el mercado laboral - y en la industria minera en particular - es necesario considerar la **segregación ocupacional de género**. Esta noción remite a la tendencia según la cual las personas se distribuyen en determinados puestos de trabajo asociados a ciertos estereotipos de acuerdo a su género. En el caso de la minería, este fenómeno se observa al analizar la participación minoritaria de las mujeres en el sector, tradicionalmente tipificado como masculino. Asimismo, aquellas mujeres que logran insertarse lo hacen, en su mayoría, a través de puestos cuyas tareas se encuentran relacionadas a características socialmente reconocidas como “femeninas”, como es el caso de trabajos administrativos, de cocina, limpieza y mantenimiento (segregación de tipo horizontal), así como en puestos de menor jerarquía (segregación de tipo vertical).

De esta manera, es posible afirmar que el acceso de mujeres y TTNB a distintas oportunidades dentro de la minería se encuentra condicionado por el contexto de una industria altamente masculinizada, que presenta una cultura organizacional anclada en relaciones sociales androcéntricas, así como patrones persistentes de segregación ocupacional.



7. Compromisos normativos



Compromisos normativos

El Estado nacional se ha comprometido a impulsar una minería inclusiva, tal como se expresa en el [Plan Estratégico para el Desarrollo Minero Argentino 2020-2050](#). Con el propósito de consolidar a la actividad minera en el desarrollo productivo nacional bajo criterios de aprovechamiento racional, sustentable e inclusivo de los recursos naturales, reconoce la importancia estratégica de asegurar la plena participación de mujeres y TTNB en los beneficios generados por el sector. Como parte de su visión común, se encuentran iniciativas para impulsar la diversidad de personas que integran el sector minero, a partir de acciones orientadas a la igualdad de oportunidades de desarrollo laboral y la generación de ambientes inclusivos con perspectiva de género. En consonancia, la [Misión 8](#) del Plan Argentina Productiva 2030 estructura como proyectos de política pública la generación de empleo local, inclusivo y de calidad, junto al fortalecimiento de los instrumentos de gobernanza socioambiental de la minería.

Argentina también ha asumido otros compromisos de carácter mundial para el desarrollo inclusivo y sustentable, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre los ODS son de particular interés para esta Hoja de Ruta el [ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas](#) que incluye metas como “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública” y “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y okla familia, según proceda en cada país”. También el [ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico](#), que incluye una meta que permita “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

La Hoja de Ruta se enmarca también en las normas constitucionales, los tratados de derechos humanos y la legislación que estructuran un tejido normativo denso para regular cuestiones de género y diversidad sexual en nuestro país.

El derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23) y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía. Entre ellos, se destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Declaración Universal de Derechos Humanos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo, el Estado nacional es garante de los acuerdos y convenios en materia de derecho laboral suscritos por la Argentina. Argentina ha firmado y ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que contemplan estos derechos. Entre ellos, en 1956 se ratifica el Convenio 100 que contempla la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; en 1968 el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; en 1988 el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; y en 2021 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, convirtiendo a la Argentina en el cuarto Estado del mundo en asumir este instrumento internacional.



Por otra parte, la movilización en Argentina por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y diversidades de género ha logrado la conquista de importantes hitos legislativos y cambios institucionales¹ que demandan al ecosistema minero la adopción de políticas que contribuyan al desarrollo igualitario de todas las personas:

- Ley N° 25.674 de Cupo Femenino Sindical (2002).
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres (2009).
- Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010).
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Ley N° 27.412 de Paridad de género en ámbitos de representación política (2017).
- Ley N° 27.499 Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado (2019).
- Ley N° 27.636 “Diana Sacayán - Lohana Berkins” de Promoción del Acceso al Empleo Formal (2021).
- Decreto Reglamentario 144/2022 del Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, Argentina también cuenta con una serie de disposiciones regulatorias que han desalentado explícitamente la participación laboral femenina en la minería y limitado su autonomía económica. La [Ley del Trabajo de Mujeres y Niños](#) (1924) prohíbe en Artículos 5, 6, 9, 10 y 11 el empleo de mujeres en roles, condiciones y modalidades de trabajo directamente incompatibles con el sistema de producción minera (en canteras o trabajos subterráneos, manipulación de explosivos, trabajos nocturnos, jornadas mayores a las 8 horas diarias o 48 horas semanales, etc.). Asimismo, los artículos 2° y 3° el [Convenio N° 45](#) de la OIT², en vigencia nacional desde 1950, prohíben el empleo femenino en los trabajos mineros subterráneos, con la posibilidad de quedar exceptuadas aquellas mujeres que ocupan cargos directivos no manuales, funciones sanitarias o sociales y prácticas profesionales. Por último, el Artículo 176 de la [Ley de Contrato de Trabajo](#) impide a las mujeres desempeñarse en ocupaciones de carácter penoso, peligroso o insalubre. Estas normas entraron en virtual desuso, pero su existencia resulta incompatible con el principio de igualdad entre los géneros y el derecho humano a elegir libremente una profesión u oficio ([Argoitia et al., 2023](#)).

¹ El compendio de normas federales sobre igualdad de género, inclusión laboral y regulación del trabajo que se listan a continuación no es exhaustivo, ni especifica el conjunto de disposiciones regulatorias que las complementan o dan sustento a su implementación efectiva.

² Países de tradición minera como Canadá, Australia, Suecia, Chile y Perú denuncian este Convenio desde hace años.



Infografía 2. Autoría Fundar

Sistemas normativos que regulan la equidad de género en minería en Argentina



8. Antecedentes Institucionales



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería



Antecedentes Institucionales

En Argentina, la incorporación de la agenda de géneros al desarrollo de la actividad minera es reciente pero asienta las bases necesarias para consolidar el camino que queda por recorrer hacia el logro de la equidad de género en todo el entramado minero.

A nivel nacional, los esfuerzos para fortalecer la equidad de género en la minería son liderados desde el sector público por el Ministerio de Economía. En particular, la Secretaría de Minería de la Nación tiene a cargo la formulación de la visión global del sector minero y desde ella se han impulsado diversas acciones para la articulación, cooperación, intercambio y generación de consensos entre los organismos mineros provinciales y la Nación, en torno a la temática de género.

Entre tales acciones, en junio de 2023 la SECMIN ha institucionalizado una línea de trabajo mediante la formalización de la Unidad Asesora de Políticas de Género³ (UAPG) en acción desde abril del 2022, con la función de asesorar, implementar y fortalecer programas de equidad de género y el trabajo en red. Asimismo, promueve capacitaciones e instancias de sensibilización para lograr una mayor inclusión y permanencia de mujeres y TTNB en ámbitos masculinizados, así como la prevención de las violencias y la promoción de espacios laborales seguros.

Entre los principales logros de la Secretaría de Minería de la Nación y su Unidad Asesora de Políticas de Género se encuentran:

- El impulso de la Mesa Interprovincial de Género y Minería, que lleva siete ediciones desde diciembre de 2020. Además de conformar una red de prácticas y fortalecimiento técnico, posibilita la articulación, cooperación y generación de consensos con organismos mineros provinciales.
- Relevamientos bianuales de Indicadores de Género en Organismos Públicos Mineros y publicación de sus respectivos Informes, a fin de obtener un diagnóstico de los organismos mineros del país, su composición y las acciones de género que implementan. La primera edición 2021 contó con el apoyo del Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. La [segunda edición 2023](#) contó con el apoyo técnico de la UAPG.
- Convenio de cooperación entre la Secretaría de Minería de la Nación y Women in Mining Argentina, firmado en diciembre de 2002, para trabajar de forma conjunta para el logro de una minería federal, inclusiva e igualitaria mediante estrategias y acciones referidas a la empleabilidad, permanencia de mujeres y de la comunidad LGBTQ+, así como la consolidación de espacios libres de violencias.
- La producción y socialización de materiales para la acción. Con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, se lanzó el informe [Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción](#), que proporciona un diagnóstico profundo sobre la situación de género en el sector para la mejora de políticas y prácticas. Con la colaboración de Women in Mining Argentina se elaboró una [Guía para protocolos de prevención y actuación ante violencias por razones de género](#), para acompañar su correcta adopción en las organizaciones. También se lanzó la [Guía práctica para búsquedas laborales sin sexismo en el sector minero](#), una herramienta para implementar la perspectiva de género en procesos de reclutamiento y selección.

³ La Unidad Asesora de Políticas de Género fue institucionalizada por [Resolución 86/2023](#).



- La construcción de espacios de debate, reflexión y visibilización de desigualdades de género a través del Ciclo de conversatorios “Hacia la inclusión y equidad de género en la minería”.
- Capacitaciones en Perspectiva de género en el marco del Programa “Hacia la inclusión y equidad de género en la minería” impulsadas por la UAPG destinado a atender las demandas de los organismos públicos mineros, sindicatos y empresas que conforman la industria minera.
- El [Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera](#) (SIACAM). Dicha plataforma permite visualizar información sectorial de distinto tipo, incluyendo datos económicos y socioambientales, con datos de empleo desagregados por género.
- La inclusión de la perspectiva de género en la elegibilidad de proyectos beneficiarios del [Plan Nacional de Minería Social](#), consistente en la asignación de aportes no reembolsables y [capacitaciones](#) en género para cooperativas, asociaciones u otro tipo de consorcios productivos.

En la órbita del MECON se han configurado otros espacios institucionales que orientan la planificación y fortalecen capacidades para catalizar iniciativas en los entramados productivos en general y la actividad minera en particular. Específicamente, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIG) que puso en marcha la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género o el Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, todas creadas en 2020.

Los compromisos avanzados desde el sector público nacional en los últimos años interactúan con esfuerzos impulsados por organismos provinciales y organizaciones que componen el entramado minero. De manera creciente toman forma la creación de áreas específicas destinadas a institucionalizar la temática, talleres de sensibilización en desigualdades y violencias de género, el auspicio de redes de mujeres, el fomento de la empleabilidad de mujeres mediante cursos de capacitación o programas de pasantías, implementación de protocolos, dispositivos para la gestión de los cuidados, entre otras medidas.

La presente Hoja de Ruta pone en valor estos avances y se posiciona como una herramienta con criterios comunes para darles sistematicidad, integralidad y sostenibilidad a las iniciativas. Los Lineamientos promueven la apropiación de objetivos hacia la equidad de género en todo el entramado minero y sus grupos de interés para acelerar la adopción de acciones que cierren brechas de género.



9. Perspectiva socioambiental



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Perspectiva socioambiental

La minería es una actividad productiva que comprende diversas etapas, cada una de las cuales conlleva impactos socioambientales particulares sobre las comunidades, territorios y ecosistemas en los que se inserta. Estos impactos hoy son captados por una nueva generación de estándares de sostenibilidad para el sector que dan un tratamiento integral a las temáticas ambientales y sociales, para incorporar aspectos como las emisiones de gases de efecto invernadero, los impactos sobre la biodiversidad, la calidad del aire y el uso de agua, entre otros (Dufey, 2022).

Existen normativas nacionales y compromisos internacionales que regulan la actividad. En Argentina, la Ley General del Ambiente (N° 25.765), la Ley de Presupuestos Mínimos de Régimen de Libre Acceso a la Información Pública Ambiental (N° 25.831) y del Acuerdo de Escazú (Ley N° 27.566) establecen el acceso a la información ambiental, a la participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales, y a la justicia en asuntos ambientales, como un derecho, y un deber por parte de las autoridades (Arias Mahiques, Galuccio y Freytes, 2022). A su vez, el artículo 75, inciso 17, de la Constitución Nacional Argentina le adjudica al Estado Nacional la responsabilidad de reconocer la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas como así también su personería jurídica en relación a la posesión y propiedad comunitaria de las tierras que tradicionalmente ocupan. Este artículo va en consonancia con el Convenio 169 de la OIT, al cual Argentina suscribe, que regula el derecho de propiedad y posesión de tierras y exige consultar a los pueblos involucrados cada vez que se prevean medidas que puedan afectarlos directamente a través de la consulta previa, libre e informada (CPLI). Su implementación es responsabilidad del Estado, quien la debe realizar antes de otorgar concesiones, involucrando a las organizaciones locales representativas y respetando los idiomas y tradiciones locales (OIT, 2013). Al ser Argentina un país federal, las obligaciones que el Estado Nacional tiene en relación a los pueblos y comunidades pueden ser ejercidas de manera concurrente con las provincias.

A pesar de los marcos regulatorios existentes, el avance de proyectos mineros ha generado tensiones socioambientales. Dependiendo del tipo de proyecto, los riesgos por impactos ambientales sobre los ecosistemas abordan aspectos que van desde el uso y la calidad del agua (superficial y subterránea) a la generación de residuos, incluyendo también al uso de la tierra y biodiversidad, así como a la modificación del paisaje (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2023). Además, se han cuestionado el desarrollo de los procesos de toma de decisiones, señalando la experiencias de deficiente implementación de la CPLI, limitaciones en la disponibilidad y accesibilidad a la información pública ambiental actualizada y la fiscalización ambiental (Arias Mahiques, Galuccio y Freytes, 2022; Murguía y Godfrid, 2019).

La cuestión socioambiental asociada a la minería se vincula ineludiblemente con la perspectiva de género y con el enfoque de la interculturalidad.

En primer lugar, los tomadores de decisión deben considerar y evaluar los impactos ambientales de la actividad minera diferenciados por género. Las desigualdades y brechas de género existentes exponen a las mujeres y personas TTNB a amenazas y vulnerabilidades ambientales específicas, que tienen implicancias particulares en su cotidianidad y afectan su capacidad de adaptación. Esto fue reconocido durante la XXI reunión del Foro de Ministros y Ministras de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe de 2018, celebrada en Argentina, en donde se acordó incluir la perspectiva de género en las políticas ambientales (PNUMA, 2020). La identificación de los roles, la división del trabajo, el acceso a recursos naturales, culturales y económicos así como de los niveles educativos y oportunidades de desarrollo, tanto a nivel laboral como de capacitación, de las mujeres en el área de estudio de los proyectos es un elemento fundamental para poder planificar intervenciones que no refuercen las desigualdades (SAyDS, 2019).



En segundo lugar, es necesario prestar especial atención a los roles de liderazgo y el protagonismo de las mujeres en los movimientos socioambientales y las resistencias a los proyectos mineros. La 4ta Asamblea Ambiental de la ONU reconoció el papel que desempeñan las mujeres como gestoras de los recursos naturales y agentes de cambio en la protección del medio ambiente (PNUMA, 2019). En nuestro país, estudios de caso evidencian el protagonismo que han asumido las mujeres en la organización y sostenimiento de iniciativas locales que desafían de manera pública el desarrollo de los proyectos mineros, que motivadas por el ejercicio de roles de género asociados al cuidado familiar y comunitario perciben amenazas en relación al agua y sus medios de vida ([Comelli, 2011](#); [Soraire, 2013](#); Carrizo Bertuzzi, Monte y Saccucci, 2012; [Solá Álvarez, 2022](#)). En esa línea, es clave entonces analizar los niveles y mecanismos de representatividad, así como el acceso a instancias de decisión. No es posible abordar ni comprender estas problemáticas si no se parte de un enfoque interseccional que permita reconocer las dinámicas de interacción y las relaciones de poder a partir de los distintos posicionamientos frente a la actividad minera y que reconozca por igual a las partes interlocutoras.

En tercer lugar, para abordar las conflictividades socioambientales relacionadas al sector, es necesario integrar el enfoque de la interculturalidad. Este concepto implica ir más allá del reconocimiento de la diversidad: se trata de sostener la diferencia y la paridad en la toma de decisiones (Pragier, 2022). El impulso de diferentes procesos de interlocución, enmarcados en protocolos, es un aspecto clave de ese reconocimiento y puede ayudar en la construcción de comunidades mejor situadas para la acción conjunta y con una mejor comprensión de los contextos jurídicos y políticos en los que se encuentran ([Marchegiani y Parks, 2022](#)).



10. Diagnóstico que motiva intervenciones transformadoras



Diagnóstico que motiva intervenciones transformadoras

Diferentes iniciativas del sector público, academia, sociedad civil y organismos internacionales han destinado esfuerzos en producir conocimiento sobre las desigualdades de género en el sector minero en Argentina. Aunque resta capturar de manera sistemática y periódica los impactos diferenciales de la actividad minera en el empleo y comunidades de influencia, estas iniciativas componen un cuerpo relevante de evidencia para situar la necesidad de transversalizar el enfoque de géneros y diseñar políticas públicas sectoriales que cierren brechas. Dialogan además con los emergentes clave recogidos a lo largo del proceso de co-construcción.

A modo de informar los cuatro lineamientos que estructuran esta Hoja de Ruta, a continuación se compilan los datos que dimensionan el grado de masculinización del sector, y los nudos críticos que obstaculizan la plena participación de mujeres y TTNB en la actividad minera.

1. Incorporación

La minería es un sector altamente masculinizado. Es el tercer grupo de actividades productivas con mayor presencia de varones luego de la Construcción y la Pesca, lejos de la paridad pero incluso del promedio de participación femenina en la economía ([BID-SECMIN, 2022](#)).

Las mujeres representan solo 1 de cada 10 puestos directos registrados (Dirección de Transparencia e Información Minera, 2023). El peso de la participación femenina en el empleo presenta diferencias por provincia y también por rubros mineros, aunque es minoritaria en todos los casos. Según datos del SIACAM a marzo de 2023, en la producción minera⁴ las mujeres ocupan el 12.6% de los puestos. Mientras alcanzan el 14.8% de los puestos en la producción metalífera, llegan a componer el 9.8% de los puestos en la no metalífera.

Mientras que en el total de empresas dedicadas a la extracción metalífera hay al menos una mujer en sus dotaciones, hay registro de un 24% empresas no metalíferas donde la incorporación de mujeres todavía no se verifica en los hechos ([BID-SECMIN, 2022](#)). Por otra parte, son excepcionales los casos de empresas con sistemas registrales no binarios. A partir de esta limitación se contabilizan solo 3 personas TTNB contratadas en una muestra de 135 empresas que totalizan 26.739 puestos de trabajo (alrededor del 70% del empleo minero).

Por otra parte, la cadena de valor minera tampoco está exceptuada de la masculinización de la industria. Entre las empresas que facturan bienes y servicios al sector, las mujeres componen el 19.8% de los puestos indirectos que genera ([Schteingart y Allerand, 2021](#)), principalmente por su participación típicamente feminizada en las compras mineras, como la industria química, el comercio, servicios de alojamiento, catering y apoyo a la producción.

Si bien las trabajadoras mineras cuentan en promedio con 2 años más de educación que sus contrapartes varones ([Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020](#)), persisten patrones de segregación en la formación técnico-profesional que limitan su incorporación al sector. Una importante porción de empresas demanda titulaciones de educación superior para acceder a las operaciones, lo cual entra en tensión con la escasa porción de mujeres entre egresos de secundarios y terciarios con orientación en ciencias aplicadas o títulos de grado en ingeniería.

⁴ La producción minera abarca el universo de empresas dedicadas a la extracción de minerales. En este sentido, se descarta el empleo traccionado por proyectos mineros con actividades de exploración y/o financiación, como también los servicios mineros y actividades relacionadas. El rubro metalífero contempla la actividad relacionada con la extracción de minerales metalíferos (cobre, oro, plata, molibdeno, cinc, plomo, etc.) y de minerales de litio. El rubro no metálico por su parte contabiliza las actividades de extracción de minerales no metálicos, industriales, rocas de aplicación y combustibles.



De todas formas, el factor educativo es insuficiente para explicar las barreras que enfrentan las mujeres. Los perfiles laborales valoran otros requisitos que pueden presentarles una desventaja en los procesos de reclutamiento: experiencia – de al menos 3 años para puestos técnicos –, disponibilidad temporal o matrículas y licencias habilitantes (BID-SECMIN, 2022). La valoración de la experiencia en las operaciones por sobre la educación formal ubica a las mujeres en una situación de desventaja (Argoitia et al., 2023; McKinsey, 2021). Tampoco se puede descartar la influencia de mecanismos más informales para acceder al empleo minero, como la selección de agencias de reclutamiento o referencias personales y organizacionales.

2. Permanencia

No hay datos disponibles para dimensionar brechas de género en los niveles de rotación y la antigüedad de las personas empleadas en los proyectos mineros. Aun así, de la evidencia y la información recabada en los talleres se sabe que el trabajo minero exige condiciones laborales que desafían la continuidad de quienes se insertan al empleo minero.

La información de países mineros confirma que las mujeres tienden a abandonar los empleos mineros en etapas más tempranas de sus carreras en relación a los varones. Por esa razón, la fuerza laboral minera está predominantemente compuesta por varones de mediana edad, de entre 30 y 50 años (IGF, 2022). Los motivos son varios y dependen de sus contextos y situaciones, pero condiciones de trabajo no inclusivas y la falta de crecimiento predominan entre las causas. Según una encuesta global a trabajadoras (McKinsey, 2021), las mujeres abandonan la industria principalmente por trabajos que dejan de ser desafiantes, el desigual acceso a oportunidades de mentoría y acumulación de experiencia técnico-operativa o el desempeño de tareas que no están a la altura de sus competencias y credenciales.

La lejanía de minas y canteras de los centros residenciales, extensas jornadas laborales y la presencia intermitente en el hogar afectan los proyectos familiares y el involucramiento de tanto padres como madres en los procesos de crianza. Pero el impacto es inequitativo, ya que es incompatible con las demandas de cuidado que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, ni se ajusta necesariamente a etapas vitales como el embarazo y la lactancia.

Una encuesta y entrevistas a trabajadoras mineras confirman que para desempeñarse en la actividad, mujeres con hijos/as y personas a su cargo resuelven individualmente la gestión del hogar y sus responsabilidades de cuidado (Women in Mining, 2023; Argoitia et al., 2023). Las mujeres desarrollan estrategias intrafamiliares cuando la oferta de espacios de cuidado, su capacidad adquisitiva o el sistema *roster* no les permite recurrir a servicios públicos y/o remunerados. Es decir, comparten la carga con otras mujeres que integran sus redes de apoyo familiar, lo cual reproduce la feminización del trabajo no remunerado en las comunidades de influencia minera. El desafío es crítico para el 36% de las encuestadas que resuelve los cuidados por su cuenta y aquellas que son el único sostén económico de sus hogares.



Las políticas públicas y organizacionales tienden a naturalizar los costos logísticos y sociales que asumen las mujeres para permanecer en el empleo minero. Desarmar este esquema conlleva promover la corresponsabilidad entre varones y mujeres, y adecuarse a la diversidad de composiciones familiares. Sin embargo, alrededor del 70% de las empresas mantiene la normativa vigente, con licencias por maternidad de 90 días y licencias por paternidad de 2 días corridos ([BID-SECMIN, 2022](#)). También es reducido el reconocimiento del presentismo por enfermedad de personas a cargo o la implementación de programas de reincorporación gradual post-maternidad. Es aún menor la cantidad de casos con lactarios en las instalaciones o apoyo monetario para el pago del jardín maternal. Por un lado, 2 de cada 3 empresas no metalíferas no implementan ninguna de este tipo de políticas. Por otro, entre metalíferas, si bien todas implementan alguna política de apoyo a la maternidad y los cuidados, la adopción es fragmentaria.

El desbalance entre tiempos de trabajo remunerado y no remunerado obstaculiza el acceso de las mujeres a niveles jerárquicos o el ejercicio del liderazgo. Impide acumular experiencia, invertir en formación y dedicarse a la participación sindical. Así es que sólo el 15% de los puestos directivos en las empresas están encabezados por mujeres ([BID-SECMIN, 2022](#)). Entre los encuentros participativos se repite la escasa presencia en mandos medios, supervisoras o delegadas sindicales. Según datos disponibles en Argentina, la participación femenina en las comisiones directivas sindicales es minoritaria: ocupan sólo el 18% de los cargos electivos ([MTEySS, 2017](#)). En contraste, el sector público refleja una intervención femenina más sustantiva entre 20 organismos mineros relevados. Aunque solo el 21% de las máximas autoridades son mujeres, la composición es más balanceada entre posiciones ejecutivas (49%) y puestos profesionales y técnicos (46%) ([SECMIN, 2021b](#)).

3. Cultura organizacional

La cultura masculinizada de la industria condiciona de manera asimétrica la inserción de trabajadoras y trabajadores, y resulta particularmente perjudicial para la permanencia de las mujeres y personas TTNB en el sector. Los roles y estereotipos de género de la sociedad se trasladan a las estructuras ocupacionales y tipifican los trabajos como masculinos o femeninos. A su vez, se traducen en dinámicas de poder que propician situaciones de violencia y acoso en el espacio laboral que afecta también a varones.

En la producción minera, mientras que el 66% de las mujeres se concentran en funciones administrativas, profesionales o de maestranza, el 70% de los varones se agrupa en roles técnicos, operativos y oficios ([SIACAM⁵](#)). La presencia femenina en las operaciones mineras es un logro y una novedad de los últimos años, sin embargo, ellas componen solo el 4% de los puestos de trabajo. Esta distribución tiene correlato en el lugar de trabajo. Mientras que 9 de cada 10 varones se desempeñan en los sitios mineros, solo 5 de cada 10 mujeres se movilizan a los yacimientos ([BID-SECMIN, 2022](#)).

La segregación ocupacional de género tiene consecuencias. Las rigideces en la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas afectan la eficiencia del mercado de trabajo minero. Además perjudican a las mujeres, ya que limita su acceso a las posiciones más estratégicas y demandadas, lo cual define su remuneración y condiciona trayectorias ascendentes. La brecha salarial de género en la producción minera es del 15% ([BID-SECMIN, 2022](#)): en promedio, por cada \$100 que percibe un trabajador varón, una trabajadora mujer gana \$85. La disparidad se profundiza con la jerarquía y el nivel de calificación de los puestos. La inserción diferencial las expone además al riesgo de ser reemplazadas por la automatización en el futuro ([IGF, 2022](#)) e influencia sus elecciones vocacionales o decisiones familiares.

⁵ Corresponde a datos de puestos laborales directos registrados en octubre de 2021.



El androcentrismo de las culturas organizacionales y los procesos de trabajo no solo produce desigualdades para incorporarse, permanecer y ocupar puestos clave en el empleo minero. También para acceder a espacios laborales seguros que contemplen necesidades específicas y fortalezcan el sentido de pertenencia de todos los géneros.

Es acotada la provisión de medidas de higiene y seguridad sensibles al género en los sitios mineros ([BID-SECMIN, 2022](#)). Solo el 17% de las empresas declara proveer equipamiento de seguridad personal adecuado para las mujeres. Tampoco es generalizado el acceso a indumentaria de trabajo e instalaciones sanitarias, pero supone mayores desafíos en el rubro no metalífero.

La entrada de mujeres a espacios distantes, aislados y casi exclusivamente masculinizados las expone a escrutinios, paternalismos y situaciones de violencia o acoso. Alrededor del 20% de las empresas cuenta con protocolos de actuación y canales de denuncia para abordar la violencia de género ([BID-SECMIN, 2022](#)). Estos dispositivos tienen mayor avance en el rubro metalífero, en casi dos tercios de las empresas. Pero estas medidas no se implementan debidamente. Los datos y las experiencias compartidas en talleres indican que por lo general no son suficientemente acompañadas por campañas informativas o concientización, procesos confidenciales y equipos interdisciplinarios ([BID-SECMIN, 2022](#), [Argoitia et al., 2023](#)). También surge la prevalencia de situaciones de violencia laboral o *bullying* entre varones mineros.

4. Comunidades

No hay estadísticas sistematizadas disponibles con las cuales dimensionar los impactos socioambientales de los proyectos sobre las comunidades y las mujeres y TTNB que las integran en Argentina. Sin embargo, reportes globales muestran no solo el desigual acceso de las mujeres al aprovechamiento de los beneficios u oportunidades que brindan los proyectos mineros – principalmente en términos de empleo y servicios –, sino también advierten sobre cómo varía su capacidad para hacer frente a los potenciales riesgos (Park, Metzger y Foreman, 2019; PNUMA, 2021; Macdonald, 2018). El aporte de las mujeres a la minería no se limita a aquellas que logran insertarse en la fuerza laboral. Son muchas más también las que habilitan el desarrollo de la actividad con el trabajo no pago que reproduce la vida, sostiene la organización familiar y contribuye a la recuperación física y psíquica de los trabajadores. De hecho, en todas las provincias el tiempo que dedican las mujeres al trabajo no remunerado (tareas domésticas y de cuidado) duplica el de los varones ([Fernández Erlauer et al., 2023](#)). Aunque no sea remunerada, es una actividad que aporta casi el 17% del PBI ([DNEIG](#)).

La afectación del agua y el suelo puede perjudicar actividades de subsistencia y exacerbar cargas y tiempos dedicados al cuidado por problemas de salud, cuya responsabilidad suele recaer en las mujeres. A su vez, la actividad puede masculinizar las opciones laborales en los territorios y así afianzar la dependencia económica de las mujeres, o también encarecer el acceso a bienes y servicios básicos, lo cual implicaría restricciones para el sostén económico de los hogares monomarentales. Por otra parte, entre familias heterosexuales tradicionales donde el varón es el principal proveedor económico, las mujeres se vuelven más dependientes en la medida que sus parejas adquieren mayores ingresos por su inserción como trabajadores o proveedores mineros. Ya sea como trabajadoras o sostén del hogar, los altos salarios que brinda el sector expone más a las mujeres al riesgo de la violencia doméstica, debido a la exacerbación de relaciones desiguales de poder en la pareja, la erosión de lazos afectivos producto del desarraigo y discrepancias en las decisiones sobre el destino del presupuesto familiar.



Si bien no hay información sistemática para Argentina, fuentes globales y regionales dan indicio de que las mujeres no son incorporadas en los espacios formales de decisión y las oportunidades de consulta en los procesos de instalación de los proyectos mineros, lo cual inhabilita la ponderación de sus preocupaciones particulares y específicas e invisibiliza sus contribuciones en la elaboración de propuestas. Según los datos recogidos por BID-SECMIN (2023), es muy reducida la cantidad de empresas (de forma más pronunciada entre no metalíferas) que integra dimensiones de género en sus relaciones con las comunidades, y es aún menor en la realización de evaluaciones o informes de impacto.

Asimismo, existen desafíos a la hora de poner en práctica los sistemas normativos que regulan la gestión socioambiental de la actividad minera, lo cual tiene efectos directos sobre las mujeres y las comunidades indígenas. Específicamente, por la ausencia de protocolos de acción o regulaciones específicas en las instancias de participación que articulen de forma detallada la evaluación de los proyectos con enfoque de género, los mecanismos de consulta previa libre e informada, se tienden a omitir las voces de las mujeres y la autonomía y personería jurídica de pueblos indígenas. Estos desafíos interactúan en muchos aspectos con fallas de coordinación y recursos humanos o presupuestarios públicos insuficientes para la evaluación de impactos acumulativos en la multiplicidad de proyectos existentes y el control de compromisos asumidos.



11.

Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero



Lineamientos para la promoción de la equidad de género en el sector minero

En este apartado se presenta el marco de acción a través de cuatro matrices que sintetizan los lineamientos para la promoción de la equidad e igualdad de género en el sector minero.

A partir de los ejes de trabajo que estructuraron el proceso de construcción, se establecieron cuatro lineamientos amplios y transversales al sector. Para cada lineamiento se plantean tres objetivos específicos a atender y se detallan los desafíos que lo componen. A su vez, cada lineamiento está integrado por acciones e indicadores de proceso y resultado que se sugieren para el seguimiento con el objetivo de facilitar un monitoreo y evaluaciones periódicas específicas sobre la implementación de las acciones propuestas.

Infografía 3. Autoría Fundar



Para una lectura comprensiva de las matrices que siguen a continuación se comparten las siguientes definiciones:

- **Lineamientos:** abordan las dimensiones y ámbitos de intervención más generales que guían la transversalización del enfoque de géneros en el sector. En su conjunto expresan la necesidad de asegurar la equidad de manera integral.
- **Objetivos específicos:** refieren a los componentes de cada uno de los lineamientos que estructuran la acción y dotan de propósito a las iniciativas que operativizan la equidad de género en el sector.
- **Desafíos:** acontecimientos y barreras de género que significan la posibilidad de aprender o mejorar algún fenómeno problemático.
- **Acciones:** intervenciones específicas y viables que complementan las definiciones de cómo se cumplirán con los objetivos propuestos para cada uno de los lineamientos.
- **Indicadores:** abonan estratégicamente hacia la construcción de un plan de monitoreo. Son «señales» (UNICEF 2017) de la consecución o los cambios relacionados con un resultado previsto. En función de las acciones previstas en la presente Hoja de Ruta, se proponen como sugerencia indicadores de procesos y un trazador para cada uno de los lineamientos que busca sintetizar el alcance de los objetivos propuestos.

Para una efectiva promoción de la equidad y transversalización de la perspectiva de género en el sector se trata de considerar los efectos en conjunto y no de aplicar acciones aisladas e individuales. En este sentido la implementación de las acciones propuestas desarrolladas en las matrices que siguen apuntan a la integralidad, de similar intensidad y eficiencia.

Es importante destacar que tanto las acciones como los indicadores propuestos deben interpretarse en tanto sugerencias para un futuro plan de acción. Este mismo deberá ser estructurado según el organismo rector, el ámbito de aplicación y los actores involucrados. Consecuentemente, las acciones e indicadores serán diseñados según las metas propuestas a partir de una línea de base territorial específica que permita entender la cobertura y la transformación buscada. En consonancia, la batería de indicadores propuesta no abarca toda la complejidad que involucra la implementación de esta Hoja de Ruta. Por eso, se trata en su mayoría de indicadores de proceso. A su vez, se proponen indicadores trazadores con el objetivo de medir la transformación del lineamiento en su conjunto, retomando la naturaleza sistémica del diseño e impacto de las acciones para desafiar el status quo en el sector y la sociedad.

De esta misma manera, debido al alcance de la Hoja de Ruta, los lineamientos fueron definidos como transversales a todo el sector, donde las responsabilidades de cada actor varían según sus competencias. Por eso, las acciones propuestas en las matrices son enunciadas de forma general para que todos los actores puedan utilizarlas como insumo a la hora de diseñar e implementar planes de acción específicos.



Lineamiento	A. Incorporación		
Objetivos específicos	A1. Implementar estrategias de reclutamiento inclusivas y sostenibles.		
	A2. Establecer alianzas público-privadas para la implementación de capacitaciones destinadas a mujeres y TTNB en áreas estratégicas alineadas con las realidades del territorio.		
	A3. Promover la inscripción y el egreso de mujeres y TTNB en la educación superior y en las modalidades técnico-profesionales con orientación minera.		
Desafíos	Acciones	Indicadores	
		Proceso	Trazador
<ul style="list-style-type: none"> • Baja disponibilidad de información sobre oferta y demanda de trabajo desagregada por género. • Discontinuidad entre oportunidades de empleabilidad y acceso a vacantes laborales. • Procesos de reclutamiento sesgados por la cultura androcéntrica minera. • Baja participación y egresos en secundarios técnicos y terciarios industriales. 	Construcción de bolsa de trabajo en función de la demanda periódicamente relevada de perfiles en yacimientos.	Cantidad de estudios de relevamiento realizados. Cantidad de CV de mujeres y TTNB recibidos. Perfiles ocupacionales diseñados y homologados.	Cantidad de mujeres y TTNB incorporadas sobre la cantidad total existente, por categoría ocupacional.
	Diseñar e implementar capacitaciones certificadas específicas a mujeres y TTNB.	Cantidad de mujeres y TTNB certificadas en operaciones y oficios mineros.	
	Ofrecer becas y prácticas profesionalizantes para el estudio de disciplinas mineras.	Cantidad de convenios firmados con instituciones educativas. Cantidad de becas otorgadas. Porcentaje de mujeres beneficiarias que finalizan sus estudios.	
	Adecuar búsquedas laborales y procesos de reclutamiento con perspectiva de género (lenguaje, CV ciego, fuentes diversas de reclutamiento, ternas mixtas).	Cantidad de búsquedas con perspectiva de género sobre las búsquedas totales. Cantidad de mujeres y TTNB que enviaron CV frente a la modificación de búsquedas. Cantidad de procesos de reclutamiento que involucran personal de RRHH mujeres o TTNB.	
	Diseñar una política de cupo de mujeres y TTNB en dotación, liderazgo y áreas técnicas/operativas.	Cantidad de proyectos mineros que implementaron el cupo. Cantidad de mujeres y TTNB incorporadas por cupo.	
	Implementar programas de conversión técnica (rotación interna, capacitación).	Cantidad de mujeres que participan en programas de conversión técnica. Porcentaje de mujeres y TTNB en puestos operativos y técnicos sobre el total.	



Lineamiento	B. Permanencia		
Objetivos específicos	B1. Promover el balance de tiempo entre el trabajo minero y el trabajo en el hogar.		
	B2. Fomentar el desarrollo profesional de mujeres y TTNB en los proyectos mineros.		
	B3. Fortalecer la infraestructura de cuidado en los proyectos y las comunidades mineras.		
Desafíos	Acciones	Indicadores	
		Proceso	Trazador
<ul style="list-style-type: none"> • Segregación vertical. Participación minoritaria de mujeres y TTNB en posiciones de decisión. • Incompatibilidad del esquema laboral en yacimiento con la gestación, puerperio, lactancia y cuidados. • Escasas modalidades de acompañamiento post-maternidad. • Ausencia de licencias igualitarias que reconozcan familias diversas y promuevan corresponsabilidad en los cuidados. • Carga horaria de tareas de cuidado que condiciona el acceso al liderazgo o participación sindical. 	Extensión de las licencias por paternidad y maternidad, incorporando licencias por enfermedad de persona a cargo y adopción.	<p>Cantidad de proyectos mineros con licencias extendidas sobre el total de proyectos.</p> <p>Porcentaje de trabajadores que hacen uso de las licencias desagregado por género.</p>	<p>Brecha de género en tiempo de antigüedad en el puesto, por categoría ocupacional.</p> <p>Tasa de rotación desagregada por género.</p> <p>Cantidad de mujeres y TTNB en puestos gerenciales sobre el total de mujeres y TTNB en el sector.</p>
	Diseñar políticas de reincorporación gradual luego de licencias por maternidad.	<p>Cantidad de proyectos mineros con programas de reincorporación.</p> <p>Proporción de mujeres madres que se reincorporan a su puesto de trabajo luego de la licencia por maternidad.</p> <p>Proporción de mujeres madres que mantienen su puesto de trabajo en los 12 meses posteriores a su reincorporación.</p>	
	Construir lactarios, distribuir kits de lactancia a trabajadoras y diseñar sistemas de distribución de la leche materna a los centros urbanos cercanos.	<p>Cantidad de trabajadoras que recibieron kits de lactancia.</p> <p>Cantidad de lactarios construidos.</p> <p>Cantidad de sistemas de distribución de la leche materna en funcionamiento.</p>	
	Garantizar espacios de cuidado específicos para los y las trabajadores/as mineras en las zonas de influencia	<p>Relevamiento realizado de la demanda y la oferta de espacios de cuidado para cubrir la demanda del personal.</p> <p>Cantidad de convenios firmados con espacios de cuidado disponibles en las zonas de influencia.</p> <p>Cantidad de espacios de cuidado construidos.</p>	
	Formular desde un enfoque de género programas de salud mental, que involucren equipos profesionales para la atención psicológica de trabajadoras/es.	Cantidad de proyectos mineros con dispositivos de salud mental integral.	
	Establecer cupos en las ternas y otras herramientas de promoción de carrera (mentoreo, programas de rotación, mapeo de talentos).	<p>Cantidad de programas de mentoreo implementadas.</p> <p>Cantidad de ternas con cupo implementadas.</p> <p>Cantidad de mapeo de talentos realizados.</p> <p>Cantidad de mentoreos que obtuvieron un ascenso.</p>	



Lineamiento		C. Cultura organizacional	
Objetivos específicos	C1. Fomentar un ambiente de trabajo igualitario, inclusivo y libre de violencias.		
	C2. Implementar dispositivos efectivos para abordar la violencia de género en el sector.		
	C3. Adaptar la infraestructura y ergonomía en los proyectos mineros a las necesidades de todos los géneros.		
Desafíos	Acciones	Indicadores	
		Proceso	Trazador
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura androcéntrica, machista y paternalista. • Segregación horizontal y posiciones masculinizadas en el sector. • Violencia de género e inadecuada implementación de protocolos de abordaje integral. • Acoso en el espacio de trabajo. • Vivencias de discriminación y bullying en el espacio laboral. • Escasez de instalaciones para mujeres y TTNB (baños y vestuarios). • Disponibilidad de indumentaria predominantemente masculinizada. 	<p>Invertir en tecnología y equipamiento en función a los resultados de análisis ergonómicos con perspectiva de género en los yacimientos.</p>	<p>Cantidad de estudios realizados.</p> <p>Cantidad de medidas implementadas a partir del estudio.</p> <p>Porcentaje de puestos operativos y técnicos aptos para todos los géneros.</p>	<p>Relevamiento anual de la percepción de trabajadores y trabajadoras sobre el ambiente laboral.</p> <p>Cantidad de proyectos mineros con normas o certificaciones de igualdad.</p> <p>Brecha salarial de género, por categoría ocupacional.</p>
	<p>Diseñar y aplicar de manera interdisciplinaria protocolos de prevención y abordaje integral de violencia de género.</p>	<p>Cantidad de proyectos con dispositivos de denuncia implementados.</p> <p>Cantidad de proyectos con dispositivos de prevención implementados.</p> <p>Cantidad de denuncias/reclamos atendidos satisfactoriamente.</p>	
	<p>Diseñar un plan estratégico con perspectiva de género que incluya un programa de sensibilización y capacitación en género y violencia laboral.</p>	<p>Cantidad anual de sensibilizaciones obligatorias realizadas.</p> <p>Cantidad desagregada por género y nivel jerárquico de personas capacitadas sobre el total.</p>	
	<p>Construir e instalar baños y vestuarios en los proyectos para todos los géneros.</p>	<p>Cantidad de baños y vestuarios construidos o instalados adaptados a las necesidades de los géneros.</p> <p>Cantidad de proyectos con instalaciones aptas para todos los géneros.</p>	
	<p>Fortalecer los procesos de licitación de la indumentaria técnica y específica para mujeres y TTNB.</p>	<p>Cantidad de licitaciones con proveedores y contratistas con requerimiento de indumentaria adecuada..</p> <p>Cantidad de convenios con universidades tecnológicas para el diseño de indumentaria.</p>	



Lineamiento	D. Comunidades		
Objetivos específicos	D1. Fortalecer la cantidad y calidad de los espacios de participación y comunicación sobre los proyectos mineros.		
	D2. Desarrollar una mayor comprensión de los riesgos de género en los impactos socioambientales de las actividades mineras en las comunidades locales.		
	D3. Apoyar y consolidar el involucramiento de mujeres y TTNB en la cadena de valor minera.		
Desafíos	Acciones	Indicadores	
		Proceso	Trazador
<ul style="list-style-type: none"> • Barreras de género para acceder a la información ambiental y participar de instancias de participación ciudadana. • Liderazgos comunitarios masculinizados. • Desconocimiento de las instituciones públicas y privadas sobre los riesgos e impactos de género de los proyectos. • Falta de normativa y guías para realizar análisis de género en las Evaluaciones de Impacto Ambiental (EIA). • Urgencia de adoptar perspectiva de género en escenarios de conflictividad o judicialización. • Falta de presencia de mujeres en la cadena de valor minera. 	Incorporar estándares mínimos de género en la elaboración de EsIA, EIA y Planes de Gestión.	Cantidad de reglamentaciones provinciales que incorporan la perspectiva de género.	Relevamiento de la licencia social para operar con perspectiva de género.
	Estimular la convocatoria de mujeres y TTNB en los mecanismos de consulta y monitoreo (cupos, diversificar canales y convocatoria, servicios de cuidado).	Cantidad de espacios de participación realizados. Cantidad de mujeres y TTNB alcanzadas.	
	Implementar medidas de apoyo al desarrollo de emprendimientos proveedores liderados por mujeres y TTNB de las comunidades (financiamiento, capacitación).	Cantidad de mujeres y TTNB beneficiadas.	
	Procesos de licitación y compras sensibles al género que prioricen empresas o cooperativas locales lideradas y/o con alta presencia de mujeres y TTNB.	Cantidad de empresas y agencias públicas que incorporan emprendimientos en licitaciones.	
	Implementar dispositivos que acerquen la experiencia de la actividad minera a mujeres y TTNB (proyectos educativos, <i>stands</i> en ferias mineras, visitas a yacimientos).	Cantidad de dispositivos implementados. Cantidad de mujeres y TTNB alcanzadas mediante dispositivos.	



Si bien la etapa de implementación de las acciones propuestas no forman parte de esta Hoja de Ruta debido a la heterogeneidad del sector productivo en el país así como también a las diferencias en cuanto a las capacidades federales para llevar adelante estos tipos de acciones, se hace necesario mencionar algunos mecanismos que aportan a la puesta en marcha y a la implementación efectiva de las acciones propuestas.

Una condición que es transversal a los mencionados mecanismos es la necesidad de contar con capacidades políticas y técnicas estatales que aseguren estándares de pertinencia y calidad. Por ello se entienden las capacidades para identificar y resolver eficientemente los problemas que acucian a la población, sobre la base de parámetros socioambientales y de género adecuados bajo una mirada interseccional. En este sentido, fortalecer las habilidades de gestión y los recursos de los equipos provinciales que forman parte de las carteras mineras o productivas es una condición clave no solo para cumplir con los estándares que propone la Hoja de Ruta, sino también para transformarse en aceleradores de la igualdad de género y oportunidades en el sector.

El siguiente cuadro identifica mecanismos transversales que resultan potencialmente aceleradores de los 4 Lineamientos de la presente Hoja de Ruta.

Mecanismos aceleradores para la implementación

Mecanismo	Actores involucrados
Leyes de contratación de mano de obra local	Estado provincial (Poder Legislativo)
Registros (proveedores, infractores, etc.)	Estado nacional y provincial (cartera minera/productiva)
Incentivos económicos	Estado nacional y provincial (cartera minera/productiva)
Convenios colectivos de trabajo y mesas paritarias	Sindicatos, Empresas, Estado nacional y provincial (cartera laboral)
Comités mixtos de salud, higiene y seguridad	Sindicatos, Empresas
Sistemas de datos e información minera	Estado nacional y provincial (cartera minera/productiva), Empresas, Sindicatos
Sellos, certificaciones y auditorías	Estado nacional y provincial (cartera minera/productiva y de género), Empresas, Entidades certificadoras
Inspecciones de fiscalización laboral y ambiental	Estado nacional y provincial (cartera laboral y ambiental)
Consulta Previa, Libre e Informada	Estado provincial (cartera minera/ productiva y ambiental), Empresas



Referencias

- Arias Mahiques, M.V., Galuccio, M. y Freytes, C. (2022). [Gobernanza socioambiental de la minería de litio: instituciones, acceso a la información y participación pública en Argentina](#). Buenos Aires: Fundar.
- Argoitia, J. M.; Finzi Warszawski, T.; Puglia, M. de las N. y Fernández Erlauer, M. (2023). [Ser y parecer minera: inserción sostenible de las trabajadoras mineras](#). Buenos Aires: Fundar.
- Banco Interamericano de Desarrollo y Secretaría de Minería de la Nación (BID-SECMIN). (2022). [Equidad de género en la industria minera Argentina: datos para la acción](#).
- Bergallo, Paola; Magnelli, Mariela. y Cerra, María Emilia (2022). [Manual de transversalización de la perspectiva de género](#). Buenos Aires: Fundar.
- Business & Sustainable Development Commission (BSDC). (2017). [Behind Every Global Goal: Women Leading the World to 2030](#). BSDC.
- Carrizo Bertuzzi, T., Monte, E. y Saccucci, E. (2012). Desposesión y resistencias: una mirada de género sobre la particularidad de la participación de mujeres en los movimientos sociales y políticos de Chilecito y Famatina. Por el Oro y el Moro. Explotación minera y resistencias en Catamarca, Córdoba y La Rioja. Buenos Aires: El Colectivo, p. 167 - 189.
- Corporación Financiera Internacional (IFC). (2019). [Promoviendo oportunidades para las mujeres y el sector privado: Herramientas con acciones y estrategias para compañías de petróleo, gas y minería](#). IFC.
- Clemenceau, L. & Argoitia, J. M. (2023). [Proyecto 3. Generar empleo local, inclusivo y de calidad](#). Misión 8. Desarrollar el potencial minero argentino con un estricto cuidado del ambiente (Argentina Productiva 2030 ed.). Plan para el Desarrollo Productivo, Industrial y Tecnológico - Ministerio de Economía de la Nación y Fundar, pp. 151-223.
- Comelli, M. (2011). [Tinogasta, un territorio asechado. Mujeres y acciones colectivas “por la vida” frente al proyecto de megaminería “Río Colorado”](#). IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Dirección de Transparencia e Información Minera. (2023). [Informe Mensual Empleo Minero en Argentina. Noviembre 2023](#). Secretaría de Minería de la Nación.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2020). [Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina](#). Buenos Aires: ELA-UNICEF.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2021). [El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas. Cuadernos para la acción](#). Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Elborgh-Woytek, K. Newiak, M. Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz, G. (2013). [Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género](#). Documento de Análisis del Personal Técnico del Fondo Monetario Internacional (FMI).
- Esping-Andersen, G. y Palier, B. (2010). Los tres grandes retos del estado del bienestar. Barcelona: Ariel.
- Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2023). [En igualdad de condiciones: Cómo impulsar un sector extractivo inclusivo en la transición energética](#). Informe sobre Políticas. Secretariado Internacional EITI.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2017) Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF). (2022). [Mujeres y la mina del futuro](#). Informe Mundial. Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). “Gender Equality & Economic Growth: Is there a Win-Win?”. IDS Working Papers 2013, no. 143 (September): 1-58. DOI: 10.1111/j.2040- 0209.2013.00417.x



- Macdonald, C. (2018). [The role of gender in the extractive industries](#). En Addison, A. y Roe, A. (Ed.), *Extractive Industries: The Management of Resources as A Driver of Sustainable Development*, 442-459. Oxford University Press.
- Marchegiani P y Parks L. (2022). [Community Protocols as tools for collective action beyond legal pluralism -the case of tracks in the salt](#). Biocultural Rights, Indigenous Peoples And Local Communities: Protecting Culture and the Environment (1st ed.). Girard, F., Hall, I., & Frison, C. (Eds.). Londres: Routledge.
- McKinsey & Company (2015). [The Power of Parity: How advancing women's equality can add \\$12 trillion to global growth](#). McKinsey & Company.
- McKinsey & Company y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP). (2017). [Gender diversity in the State: A development accelerator?](#) McKinsey & Company.
- McKinsey & Company (2020). [Diversity wins: How inclusion matters](#). McKinsey & Company.
- McKinsey & Company (2021). [Why women are leaving the mining industry and what mining companies can do about it](#). McKinsey & Company.
- Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. (2020). [Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo](#). Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Ministerio de Obras Públicas de la Nación. (2021). [10 motivos para invertir en Infraestructura del Cuidado](#). Ministerio de Obras Públicas de la Nación.
- Ministerio de Obras Públicas de la Nación, Oficina de Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y ONU Mujeres. (2022). [La perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública](#). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Obras Públicas de la Nación.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). (2017). [Las mujeres en el mundo del trabajo](#). MTEySS.
- Murguía, D. y Godfrid, J. (2019). "Continuidades y rupturas en el marco regulatorio y las políticas públicas para el sector minero metalífero argentino (1990-2019)", *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, Año 14 Vol 19 (Noviembre 2019), 137-170.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2013). [Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989](#) (núm. 169). Manual para los mandantes tripartitos de la OIT. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). [Los beneficios de invertir en paquetes de políticas transformadoras de cuidado infantil para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social](#). Ficha informativa.
- Park, R., Metzger, B., & Foreman, L. (2019). [Promoting gender diversity and inclusion in the oil, gas and mining extractive industries](#). The Advocates for Human Rights.
- PNUMA. (2019). [Promoción de la igualdad de género en la gestión ambiental en América Latina y el Caribe](#).
- PNUMA. (2021). [Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe](#). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Ciudad de Panamá: PNUMA.
- Pragier, D. (2022). [Los pueblos indígenas frente a la explotación del litio en el norte argentino: comunidades similares, respuestas distintas](#). Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de San Martín; Repositorio Institucional UNSAM.
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). (2021). [Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe](#). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Ciudad de Panamá: PNUMA.
- Programa MinSus (Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos). (2023). [Análisis de género en el empleo y competencias en el sector minero a gran escala en Argentina](#). Santiago de Chile; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
- PwC. (2013). [Minería de talentos: Un estudio de las mujeres en los directorios de la industria minera de WIM \(UK\) y PwC](#). London: PwC.



- Rodríguez Enriquez, C. Giosa Zuazúa, N. y Nieva, D. (2010). [Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar: Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina](#). Documento de Trabajo N° 77. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp).
- Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable (SAyDS). (2019). [Guía para fortalecer la participación pública y la evaluación de los impactos sociales](#). Buenos Aires: Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación.
- Secretaría de Minería de la Nación. (n.d.). [Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina](#) (SIACAM).
- Secretaría de Minería de la Nación. (2021a). [Plan Estratégico para el Desarrollo Minero Argentino](#). Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Secretaría de Minería de la Nación. (2021b). [Relevamiento de indicadores de género en organismos públicos mineros](#). Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Secretaría de Minería de la Nación y CEP-XXI. (2022). [Preguntas frecuentes sobre minería](#). Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Schteingart, D. y Allerand, M. (2021). [El impacto de la minería argentina en los proveedores locales](#). Serie Investigaciones en Red, documento N° 19. Centro de Estudios para la Producción XXI, Consejo para el Cambio Estructural - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Solá Álvarez, M. (2022). [Praxis ecofeministas y conflictos socioambientales en torno a la megaminería. Reflexiones a partir de la resistencia a la explotación del Cerro Famatina \(La Rioja, Argentina\)](#). Mundo Urbano. Universidad Nacional de Quilmes.
- Soraire, F. (2013). [Entre la Madre Tierra y la madre de las industrias: gestión de recursos, cerros, mega-minería y conflicto socio-ambiental en Argentina](#). Trabajo y sociedad, (23), 425-438.
- Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (SGMSC). (2007). [Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support](#). Estocolmo: Committee (JämStöd).
- Women in Mining Argentina (WiM). (2023). [Encuesta de Cuidados Argentina](#).





Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Minería

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

